



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

PRESENTACIÓN DE LA TERNA DE CANDIDATOS(AS) PARA OCUPAR EL CARGO DE JEFA O JEFE DEL **DEPARTAMENTO DE EL HOMBRE Y SU AMBIENTE DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD** DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UNIDAD XOCHIMILCO (2021-2025)

R.X.019.21

Ciudad de México, a 26 de enero de 2021

Mtra. María Elena Contreras Garfias

Presidenta del Consejo Divisional de
Ciencias Biológicas y de la Salud
Unidad Xochimilco
Presente

Con fundamento en los artículos 29, fracción II de la Ley Orgánica, 47, fracción VIII, y 47-1 del Reglamento Orgánico, y de acuerdo con la *Convocatoria a participar en el proceso de designación de la Jefa o del Jefe del **Departamento de El Hombre y su Ambiente, periodo 2020-2024***, de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud, emitida el 17 de septiembre de 2020, con ampliación del plazo de registro de aspirantes del 11 de diciembre de 2020, presento a usted la terna de candidatos(as) de entre los(as) cuales, en su caso, el Consejo Divisional hará la designación correspondiente, conforme a la siguiente:

ARGUMENTACIÓN

La conformación de la terna de candidatos(as) fue elaborada a partir de la ponderación de los siguientes aspectos:

1. Trayectoria académica, profesional y administrativa del y de las aspirantes.
2. Programas de trabajo
3. Opiniones y preferencias de la comunidad universitaria.
4. Ideas expresadas por los aspirantes en la entrevista con el Rector de Unidad

Estos cuatro aspectos fueron analizados en el contexto de las funciones que deben desarrollar los jefes de departamento de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la Universidad Autónoma Metropolitana y la valoración que la Rectoría de Unidad tiene sobre el escenario actual y de los próximos cuatro años de la Unidad Xochimilco y de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud en relación con el fortalecimiento de las funciones sustantivas que realiza la institución.

Enseguida presento la información sintética y relevante relativa a los cuatro aspectos indicados anteriormente.

1. TRAYECTORIA DE LOS ASPIRANTES

1.1 Síntesis curricular de los aspirantes

Dra. María Flores Cruz

Rectoría de Unidad

Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Alcaldía Coyoacán, 04960, Ciudad de México

Tel.: 55 5483 7000 Ext. 7010, 7011 y 7013

rrectoria@correo.xoc.uam.mx / www.xoc.uam.mx

Formación profesional. Obtuvo la licenciatura en Biología en la UAM Iztapalapa, la maestría en Biología Vegetal en la Facultad de Ciencias de la UNAM y el doctorado en Ciencias Biológicas (Botánica), en el Colegio de Postgraduados. **Docencia.** Ha impartido cursos a nivel licenciatura en las unidades Iztapalapa y Xochimilco de la UAM. Así mismo, participó en la actualización del plan de estudios de la Licenciatura en Biología de la UAM-X. Ha dirigido tres tesis de maestría. **Investigación.** Ha sido responsable de proyectos financiados por la Secretaría de Agricultura; en esta dependencia ocupó el cargo honorífico de Coordinadora Nacional de la Red de Bromelias. Su principal línea de investigación es la conservación de los recursos naturales. Participa en el Programa de Investigación Sierra Nevada de la UAM. Ha publicado 27 artículos científicos y un libro. **Participación y gestión universitaria.** Forma parte de grupos interdisciplinarios en la UNAM, Colegio de Postgraduados, UAM-X y UAM-I. **Difusión.** Ha organizado talleres de capacitación para comunidades y estudiantes. Ha ofrecido alrededor de 40 conferencias y dirigido 16 servicios sociales. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (Candidata; 2021-2024). **Situación laboral.** Es profesora Titular A, tiempo parcial (10 h), con contratación por tiempo indeterminado en el Departamento de Biología de la UAM, Unidad Iztapalapa.

Dra. Gabriela Garza Mouriño

Formación profesional. Obtuvo la licenciatura en Biología y el grado de Doctora en Ciencias Biológicas y de la Salud en la UAM. **Docencia.** Ha impartido docencia en la licenciatura en Biología, y en la maestría en Ecología Aplicada en la UAM-X. Participa en programas de actualización docente. Forma parte de tres grupos académicos de docencia y de comisiones de actualización y rediseño del plan y programas de estudios de la licenciatura en Biología en la UAM-Xochimilco. **Investigación.** Sus líneas de investigación son rotiferología, fisiología de la reproducción de peces, desarrollo rural, transformación industrial y transferencia tecnológica. Ha comunicado los resultados de investigación de los proyectos en los que ha participado en 46 publicaciones. **Participación y gestión universitaria.** Es Jefa del Área de Investigación Desarrollo y Manejo de Recursos Naturales Renovables Acuáticos del Departamento de El Hombre y su Ambiente. **Situación laboral.** Es profesora Asociada D, tiempo completo y contratación por tiempo indeterminado en el Departamento de El Hombre y su Ambiente (DEHA) de la UAM, Unidad Xochimilco.

Dra. Leonor Mendoza Vargas

Formación profesional. Obtuvo la licenciatura en Biología en la UAM-X. Es Doctora en Ciencias Biomédicas (2010, UNAM). Ha sido profesora por tiempo determinado en la licenciatura en Biología (UAM-X). **Docencia.** Desde 2013 ha impartido diferentes módulos de la licenciatura en Biología. Ha sido docente de la maestría en Ecología Aplicada en UAM-Xochimilco. **Investigación.** Investiga la vía de señalización de melatonina en tejidos neuroendocrinos de crustáceos. Desde 2011 participa en el proyecto de Humedal Neotropical La Mixtequilla: recursos naturales bióticos y servicios ambientales. Cuenta con ocho publicaciones científicas en revistas internacionales, cuatro capítulos en libros internacionales, así como participación en congresos nacionales e internacionales. **Participación y gestión universitaria.** Ha participado en la comisión para la acreditación, equivalencia y revalidación de estudios y, en la comisión para la evaluación de proyectos de investigación del Departamento de El Hombre y su Ambiente. Forma parte de la comisión de acreditación de la licenciatura en Biología (2017-2020). Participa en la actualización del plan de estudios de dicho programa. Participa en el grupo académico de docencia Historias de Vida y Producción Primaria (2017-2020). Ha formado parte de la organización del Día

del Biólogo (2017 y 2018). Desde 2018 es especialista en Biología en el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). Es integrante del SNI (2013-2021). **Situación laboral.** Ha sido profesora Asociada D, medio tiempo, con contratación por tiempo determinado en el Departamento de El Hombre y su Ambiente de la UAM, Unidad Xochimilco.

Dr. Jorge Ignacio Servín Martínez

Formación académica. Su licenciatura (Biología) y el doctorado lo obtuvo en la Facultad de Ciencias (UNAM). Realizó una estancia postdoctoral en la Universidad de Missouri (St. Louis), y estancias de investigación en España, Costa Rica, y Estados Unidos. **Experiencia profesional.** De 1986 a 2002 trabajó como Investigador Titular en el Instituto de Ecología (INECOL). De 2002 a 2007 fue fundador del Departamento de Desarrollo Sustentable en el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED). Actualmente es Profesor-Investigador Titular C de Tiempo Completo en el Departamento de El Hombre y su Ambiente (UAM-Xochimilco). **Docencia.** Es profesor de la licenciatura en Biología (UAM-X); ha dirigido tesis de licenciatura, maestría y doctorado. **Investigación.** Ha trabajado en reservas de la biosfera estudiando mamíferos carnívoros y especies cinegéticas. Ha participado en programas de manejo de fauna silvestre de interés cinegético en el norte de México (Durango, Chihuahua, Sonora). Fue presidente del comité técnico de recuperación del lobo mexicano (2002 a 2008). Es representante de México en el *Wolf Specialist Group* de la IUCN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y miembro del grupo científico para actualizar el programa de conservación de lobos en Norteamérica. Ha publicado más de 75 artículos en revistas indexadas nacionales y extranjeras, 1 libro, 5 capítulos de libro; tiene más de 140 participaciones en congresos y simposios. Ha participado en 32 proyectos financiados. Es miembro del SNI desde 1995 (nivel 1). Es presidente de la Asociación Mexicana de Mastozoología, A.C. **Participación y gestión universitaria.** Actualmente es representante del Departamento de El Hombre y su Ambiente ante el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco. **Situación laboral.** Es profesor titular C con contratación por tiempo indeterminado y dedicación de tiempo completo.

1.2 Recapitulación sobre las trayectorias de los aspirantes

Las trayectorias de las y el aspirante son diversas. La Dra. Gabriela Garza, egresada de la licenciatura de Biología de UAM-X, muestra un desarrollo principal en actividades de docencia y de vinculación con el sector productivo y social. Tiene un conocimiento detallado del DEHA, de sus fortalezas y debilidades. Actualmente es jefa de área de investigación. Su interés en investigación se orienta hacia rotíferos y técnicas de microscopía. Tiene nombramiento como profesora Asociada D. La Dra. María Flores se ha desempeñado en el Departamento de Biología de la UAM-Iztapalapa (Profesora Titular A, de tiempo parcial). Su desempeño en investigación se corresponde con su nombramiento de investigadora del SNI en el nivel 1. Su relación con el DEHA se ha dado como docente con contratación por evaluación curricular. El campo en que se desenvuelve en investigación son los recursos vegetales y biodiversidad. La Dra. Leonor Mendoza es egresada de la licenciatura en Biología de la UAM-X. Al terminar su formación de doctorado se incorporó como profesora de evaluación curricular del DEHA con participación en diversos módulos de la licenciatura en Biología. Su actividad en investigación la ha hecho merecedora de pertenecer al SNI). Su tema de investigación es sobre la vía de señalización de melatonina en tejidos neuroendocrinos de crustáceos. Es la candidata más joven que participa en el proceso. El

Dr. Jorge Servín se incorporó como profesor titular proveniente del sistema de centros públicos de investigación. Combina actividades de docencia en licenciatura y posgrado. Es miembro del SNI (nivel 1). Su tema de investigación es sobre fauna silvestre de México. Ha representado al personal académico ante el Consejo Divisional y Académico.

2. PROGRAMAS DE TRABAJO

Dra. María Flores Cruz

Contexto institucional. En el documento se hace referencia a la legislación universitaria al tratar la organización académica de los departamentos y de las responsabilidades del personal académico y administrativo que está adscrito al DEHA. Se señala al sistema modular como parte del modelo educativo de la Unidad Xochimilco. Se hace referencia al Plan de Desarrollo del DEHA, así como a mecanismos relacionados con el registro de los proyectos de investigación en el Consejo Divisional.

Diagnóstico del DEHA. Docencia. Se planea como una fortaleza el funcionamiento de grupos académicos de docencia. Investigación. El documento hace referencia a 20 proyectos de investigación registrados por las áreas. Algunas de ellas tienen apenas dos proyectos registrados lo cual representa una debilidad del DEHA. También se señala que en la actividad de investigación prevalece un enfoque de proyectos individuales más que colectivos.

Propuestas de trabajo. En docencia se señala la organización particular del DEHA de los grupos académicos de docencia, los cuales cuentan con un coordinador(a). Estos grupos trabajan para mejorar la calidad de la misma en la licenciatura en Biología. Se indica que se debe continuar formando egresados críticos con un enfoque multidisciplinario. Establece que promoverá la formación de los docentes. En investigación se propone promover la incorporación de 20 profesores a las áreas de investigación. Se señala la necesidad de reestructurar las áreas, así como promover que el personal académico con buena producción académica solicite su ingreso al SNI y para el personal que tiene incompleto el proceso de titulación de posgrado se les apoyará para que logren ese objetivo. En servicio se señala que el personal académico del DEHA tiene una importante experiencia en proyectos de servicio a la comunidad. Difusión de la cultura. Se indica que se promoverán eventos académicos y se trabajará con la comisión departamental encargada de la programación de los mismos. Gestión universitaria. Se observa una intención de trabajar con las jefaturas de área y con las comisiones académicas (6) existentes en el departamento. Subraya que su gestión estaría marcada por un enfoque interdisciplinario.

Método de trabajo. Plantea en su documento un enfoque de abordar las problemáticas a través del análisis y discusión con los jefes de área y las coordinaciones de estudio. Plantea algunas preguntas sobre el rumbo del departamento relacionada con atención a los problemas de las comunidades.

Dra. Gabriela Garza Mouriño

Contexto institucional. En el documento hace una referencia al Plan de Desarrollo Institucional de la UAM, como un referente del trabajo de planeación de los departamentos y demás instancias académicas de la UAM, en particular en lo relativo a las funciones sustantivas de la universidad. De igual modo, se toman en cuenta las funciones expresas de los jefes de departamento, así como el Plan de Desarrollo de la División de CBS.

Diagnóstico del departamento. Organización académica. Se presenta la información básica del profesorado y de las áreas de investigación, los cuerpos académicos, los laboratorios de investigación y los proyectos registrados (29). Se señala que dos áreas presentan apenas 3 y 4 proyectos registrados. Presupuesto. Se reporta que el 65 % del presupuesto del departamento se destina al financiamiento de los proyectos de investigación.

Destacan como fortalezas del departamento la organización académica y operativa a través de comisiones departamentales, como la de planeación, los grupos académicos de docencia; el personal académico, el cual tiene experiencia en vinculación con la sociedad y la infraestructura de laboratorios. Las principales debilidades señaladas en el documento son: rezago en la actualización del plan de la licenciatura en Biología; falta de acompañamiento al personal de contratación por evaluación curricular; manejo deficiente de las tecnologías de la información por parte de profesores y alumnado; poco trabajo colectivo del profesorado; funcionamiento insatisfactorio de áreas de investigación y cuerpos académicos; diseño deficiente en las plazas definitivas y de evaluación curricular; falta de comunicación entre jefatura de departamento y coordinaciones de estudio y ausencia de estrategia para atraer recursos externos.

Propuestas de trabajo. En la organización académica plantea revisar la pertinencia y fortalecer las áreas de investigación y los grupos académicos. Identifica como un asunto crucial la definición de los perfiles y requisitos de las plazas definitivas y las de evaluación curricular. En investigación propone crear una base de datos de los resultados de las investigaciones del personal académico. Se propone incrementar el financiamiento externo de los proyectos, así como convocar para llevar a cabo proyectos de investigación transversales. Como ejemplo, cita un proyecto de transferencia de tecnología.

En docencia, destacan las siguientes propuestas: (1) actualización de planes y programas de estudios (licenciatura y maestría); (2) atender las necesidades de formación docente (3) incentivar en los docentes el interés por la formación de empresas con base tecnológica. (4) favorecer la titulación de los egresados.

En vinculación se propone impulsar convenios con el sector productivo y empresarial para la transferencia de tecnología. En difusión se propone conformar un programa departamental a partir de la consulta con el personal académico, con énfasis en la oferta de cursos que puede desarrollar dicho personal, así como la participación en UAM Radio.

Método de trabajo. Plantea considerar las opiniones de la planta docente del departamento. Se propone usar las tecnologías de la información para sistematizar los logros académicos del DEHA. Plantea usar plataformas educativas para fortalecer las capacidades del personal académico en materia de tecnología. Propone fortalecer la comisión de planeación del DEHA, y en general trabajar con las comisiones ya existentes. En materia de perfilamiento de plazas se propone trabajar estrechamente con la comisión de planeación del departamento. Buscará contribuir a crear un ambiente de trabajo propicio para la colaboración

Dra. Leonor Mendoza Vargas

Contexto Institucional. Hace referencia al modelo de sistema modular de la Unidad Xochimilco.

Diagnóstico del DEHA. Presenta la información básica del personal académico adscrito al DEHA. Señala como una fortaleza la existencia de comisiones académicas que han

perdurado en el tiempo, lo cual facilita la labor de planeación y de toma de decisiones. Otra fortaleza es la organización del profesorado en los grupos académicos de docencia. Investigación. Se señala que esta función sustantiva muestra algunas debilidades, por ejemplo, una baja tasa de participación del profesorado en los cuerpos académicos (30%).

Propuestas de trabajo. En docencia, Se propone fortalecer la oferta educativa del programa de licenciatura (Biología) y de posgrado (maestría en Ecología Aplicada), así como propiciar la formación docente en sistema modular. Se señala la posibilidad de ofrecer una licenciatura en modalidad a distancia. Se propone continuar con las reuniones anuales para la actualización del plan y programas de estudio de la licenciatura en Biología. Propone incrementar la participación del personal académico en el programa de acompañamiento a las trayectorias académicas del alumnado. Se propone atender los rezagos en la formación práctica de los alumnos durante los trimestres operados en la modalidad remota. En investigación se plantea analizar la pertinencia de las líneas y áreas de investigación del DEHA. En servicio se propone continuar el vínculo con el territorio y comunidades de Xochimilco a través del CIBAC. Difusión del conocimiento. Esta actividad recibe una atención amplia en el documento de trabajo de la aspirante. Se plantea intensificar las modalidades de difusión de los resultados de los proyectos de investigación y de los distintos espacios académicos del DEHA. En gestión universitaria se propone atender la publicación de plazas por tiempo determinado asignadas al DEHA, así como buscar un equilibrio entre las tareas de docencia e investigación del profesorado. Se propone gestionar más recursos para mejorar el equipamiento del departamento. Se plantea incrementar la participación del profesorado en el PRODEP. Respecto al presupuesto se señala que en general éste ha sido asignado y utilizado de manera adecuada por las dependencias que ejercen recursos financieros en el DEHA.

Método de trabajo. Señala aprovechar los períodos intertrimestrales para convocar al personal académico a opciones de formación académica o bien de trabajo relacionado con la calidad de la oferta educativa en la que participa el profesorado. Se señala la intención de difundir y atender las convocatorias para el desarrollo académico de la Unidad Xochimilco. Buscará ampliar los convenios firmados con dependencias de diverso tipo en los que participa el personal académico.

Dr. Jorge Ignacio Servín Martínez

Contexto institucional. El documento otorga una importancia central al modelo educativo de la Unidad Xochimilco, el cual es descrito en sus principales atributos.

Diagnóstico departamental. En esta sección del documento se presenta la información estadística del personal académico, de los alumnos con matrícula en la licenciatura en Biología y el ingreso de alumnos a la maestría en Ecología Aplicada. En investigación se señalan las áreas de investigación y la fortaleza de contar con 23 laboratorios de investigación y docencia del departamento. Se destaca que algunos indicadores en investigación del DEHA (producción de artículos en revistas de calidad y tasa de profesores en el SNI) se encuentran por debajo de otros departamentos de la División de CBS. Se indica la importancia que tienen los proyectos patrocinados pues son fuente de vinculación con las comunidades humanas y una fuente de prestigio para el departamento. En cuanto a la difusión de resultados y retroalimentación de las comunidades que colaboran con las investigaciones, se indica la necesidad de prestar una mayor atención a estos rubros. Resulta interesante el señalamiento de que la formación de nuevas generaciones de

biólogos y maestros en ecología aplicada, así como los recursos subyacentes para que esto pueda ocurrir, representa la fortaleza más importante del DEHA. El país requiere de un enfoque comprometido con la sustentabilidad y la UAM está haciendo un aporte de la mayor importancia al formar egresados capaces y críticos respecto a las problemáticas locales, regionales y nacionales. Esta fortaleza general está fincada en fortalezas particulares como son los grupos académicos de docencia, la adecuada habilitación del personal académico, la infraestructura de laboratorios, el CIBAC, la organización académico-administrativa, y el presupuesto destinado a la investigación. En el documento aparece como una fortaleza el contar con un alumnado que se interesa por la calidad de su formación, lo cual los hace sujetos que participan en la búsqueda de soluciones a las problemáticas de la docencia. Una proporción del alumnado cuenta con la beca PRONABES lo cual ayuda a la permanencia, el egreso y la titulación. Respecto a las debilidades del DEHA, se señala que la edad avanzada de una proporción importante de la planta académica implica desinterés por la actualización y superación académica. Otro problema es la falta de orientación de la actividad de investigación hacia la calidad, lo cual se refleja en pocas publicaciones en foros de alto impacto nacional e internacional, así como una tasa baja (12%) de personal con pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores. Se indica que la utilización de las instalaciones del CIBAC no es lo suficientemente intensa.

Propuestas de trabajo. En docencia se propone apoyar la mejora de la eficiencia terminal del alumnado de la licenciatura en Biología, así como la calidad de la formación que reciben. Propone introducir nuevos temas en la formación del biólogo, como son la economía ambiental y la sustentabilidad. En investigación se enfatiza la necesidad de convocar al profesorado a enfocarse en la calidad de los resultados de los proyectos y en el prestigio de las revistas en las cuales se publican dichos resultados. Se señala que es deseable que en los proyectos se incorporen a alumnos de pregrado y posgrado, y que se trabaje bajo un enfoque de incidencia de la investigación en las escalas regional y nacional. Relativo a la difusión de la cultura, el enfoque es hacia colaboraciones con otras dependencias académicas de la UAM y de otras instituciones, y de impacto en comunidades humanas que colaboran con los proyectos de investigación. Propone mejorar la página del departamento para que se refleje de mejor manera la diversidad de actividades, proyectos, espacios de laboratorios y el CIBAC.

Método de trabajo. Se convocaría al personal a sumarse al trabajo en las comisiones académicas y a participar con nuevas iniciativas que refuercen la calidad académica del quehacer departamental. Se buscaría mejorar la eficiencia de los procesos administrativos para favorecer los resultados académicos. Respecto al alumnado, se le invitaría a incorporarse a los proyectos de investigación del personal académico, y a las actividades de actualización del programa de Biología. En la tarea de asignación del personal académico a docencia e investigación, buscaría un estado óptimo para que todo el personal académico pueda desarrollar sus funciones de manera armónica y en un clima de colaboración. Su enfoque de trabajo sería colegiado.

2.2 Valoración sobre los programas de trabajo presentados por los aspirantes

En general los(as) cuatro aspirantes a ocupar el cargo de jefe(a) de departamento hacen referencia a problemáticas de dicho departamento. Aunque no se menciona siempre de manera explícita, se señalan debilidades en el desarrollo académico del DEHA considerando las estadísticas de producción científica y organización académica en áreas y cuerpos académicos, y reconocimientos nacionales del SNI y del PRODEP.

Tomando como criterio la consistencia de los documentos presentados en términos de la calidad de las propuestas, originalidad y conocimiento del departamento, sobresalen los documentos presentados por la Dra. Gabriela Garza y el Dr. Jorge Servín. En el caso del Dr. Servín se establece un rumbo para fortalecer la formación docente, ofrecer programas de estudio actualizados y de calidad, y orientar la investigación y la difusión de resultados hacia revistas y publicaciones de calidad. El sello de su programa es impulsar la calidad académica de las actividades sustantivas de la universidad. Respecto al documento de la Dra. Garza se observa un buen conocimiento de las problemáticas del departamento, lo cual se expresa en la intención por mejorar la información sobre las actividades y resultados del profesorado, las áreas de investigación, los proyectos registrados y el balance de fortalezas y debilidades. El sello de su programa es la modernización tecnológica del departamento y la vinculación con el exterior, con énfasis en el sector productivo.

En otro nivel en sus propuestas y un conocimiento un poco más limitado del departamento se encuentran los programas de la Dra. María Flores y la Dra. Leonor Mendoza. El programa de la Dra. Flores Cruz se abordan las problemáticas del departamento; sin embargo, lo hace de manera indirecta, partiendo de los avances de las tres gestiones anteriores en la jefatura de DEHA. En el programa de la Dra. Mendoza se plantean metas cuantitativas para las funciones sustantivas de la universidad, así como el incremento de la participación del profesorado en la producción académica. Sin embargo, estas metas no aparecen claramente asociadas a una propuesta de cómo se alcanzarían los resultados. El sello de su programa es una estructura basada en objetivos, estrategias y metas.

3. OPINIONES Y PREFERENCIAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

3.1 Opiniones sobre el estado que guarda el Departamento de El Hombre y su Ambiente

Planta académica, organización departamental y tareas relevantes en la gestión entrante

Sobre la organización departamental se dijo que las áreas de investigación deberán ser analizadas en sus denominaciones y objetos de estudio con la finalidad de lograr una mayor consistencia temática. Se indicó que el DEHA requiere de un liderazgo que busque la concertación y la integración del personal en los distintos proyectos que implican participación del personal, en los grupos académicos de docencia y las áreas de investigación. No se deben descuidar los procesos de evaluación del plan de estudios de Biología y la reacreditación de ese programa.

Percepción sobre la atmósfera de trabajo en el DEHA

A lo largo de las entrevistas no hubo opiniones que indicaran problemas graves en cuanto a la convivencia entre el personal del Departamento, aunque se señaló que persisten las diferencias entre los grupos que se han establecido a lo largo de la historia del DEHA. Se opinó que el diálogo entre la autoridad departamental y la planta académica y el personal administrativo es lo más importante en el proceso de renovación la jefatura del departamento. Se comentó que quien quede tendrá el apoyo del personal académico para salir adelante.

Se señaló que, a pesar de los esfuerzos por tener presencia en diversas regiones del país a través de la investigación y la docencia, no se cuenta con una visibilidad afuera del departamento. Al respecto, se sugirió plantear redes o participar en las ya existentes en

relación con los trabajos de investigación-docencia llevados a cabo en las regiones del país. También se dijo que la UAM ha acumulado efectos negativos por la huelga de 2019 y ahora por la pandemia cuya duración puede cubrir todo el año 2021, sin que se puedan vislumbrar aun las consecuencias que ello tendrá.

3.3 Preferencias de la comunidad

Sostuve 22 entrevistas por videoconferencias durante los días 18, 19 y 20 de enero del año en curso. Participó el profesorado de la División de Ciencias Biológica y de la Salud, adscrito principalmente al DEHA, alumnos y personal externo a la Unidad Xochimilco.

Las menciones cuantitativas de preferencias se distribuyeron así: Dra. María Flores (18 profesores de la UAM-X; 2 alumnos y 4 profesores externos a la UAM); Dra. Gabriela Garza (12 profesores de la UAM-X y un alumno); Dra. Leonor Mendoza (20 profesores de la UAM-X) y Jorge Servín (13 profesores de la UAM-X).

En el mismo periodo se recibieron 31 comunicaciones escritas mediante las cuales se apoyó a uno o varios candidatos y, en algunos casos, se plantearon algunas ideas sobre el estado actual del DEHA y propuestas para su desarrollo.

La Dra. Gabriela Garza recibió 25 menciones a favor escritas, la Dra. María Flores, 13 menciones, el Dr. Jorge Servín, 13 menciones y la Dra. Leonor Mendoza, 10 menciones.

Enseguida se sintetizan las opiniones vertidas sobre cada aspirante.

Dra. María Flores Cruz

Características personales. Durante las entrevistas con las personas que se auscultaron se señaló como positivo de la Dra. Flores su capacidad para dialogar con los miembros de la comunidad universitaria. Se dijo que es una persona flexible y profesional que sabe trabajar en equipo y desenvolverse en equipos multidisciplinarios.

Aportes al departamento. Se señaló que la Dra. Flores es una excelente profesora del Tronco Divisional. Además de conocer su tema se consideró que se interesa por cada uno de los alumnos a los cuales motiva para ampliar su visión en conocimientos y en intereses. Se agregó que supervisa la originalidad y calidad de los trabajos modulares.

Propuestas programáticas. Se mencionó su interés por la investigación interdisciplinaria y sus propuestas de reformulación de las áreas de investigación del departamento. Se indicó que su investigación sobre los recursos vegetales la relaciona con la actividad de las comunidades campesinas que tienen el usufructo de tierras. Se comentó que al no estar adscrita al departamento como personal académico con contrato de duración indeterminada podría representar una oportunidad para proponer medidas que ayuden al progreso académico del DEHA, pues no tiene compromisos con los grupos históricos del DEHA.

Dra. Gabriela Garza Mouriño

Características personales. Se señaló que es una persona con energía, entusiasta y con carácter. Sabe superar los obstáculos que se presentan en los procesos en los que participa. Desea incidir ayudando al personal académico.

Aportes al departamento. Se resaltó que en el pasado contribuyó a la obtención de importantes recursos del programa FOMES-SEP para la adquisición de equipo de

investigación no sólo del departamento sino de otros departamentos y divisiones. Durante la contingencia ha apoyado al personal académico en el manejo de herramientas de información y comunicación para utilizarlas en las tareas de la docencia.

Propuestas programáticas. Se reconoce en su plan de trabajo la vertiente tecnológica la cual es útil para llevar a cabo procesos de administración y de formación y superación académica del profesorado. Se indicó, sin embargo, que este énfasis y el de desarrollo de proyectos con empresas no representa el centro de las actividades universitarias del DEHA.

Dra. Leonor Mendoza Vargas

Características personales. Es una persona empática, conciliadora, activa y humana. Sabe trabajar en equipo. No polariza.

Aportes al departamento. Desde los grupos académicos de docencia ha participado en el rediseño de la licenciatura en Biología. Ha impartido docencia en varias unidades de enseñanza-aprendizaje y ha logrado resultados interesantes en investigación y vinculación con el exterior. Se comentó que podría romper con la endogamia académica del DEHA. Como profesora se señaló que es alguien que motiva a la superación de los alumnos.

Propuestas programáticas. Se señaló que fomentaría la realización de cursos de formación docente y la consecución de recursos financieros del exterior.

Dr. Jorge Ignacio Servín Martínez

Características personales. Las personas que se manifestaron a favor de su candidatura lo reconocen como un investigador con buena formación y que se ha desempeñado en la UAM impulsando una visión de calidad académica.

Aportes al departamento. Se mencionó que desarrolla una buena docencia en la licenciatura en Biología y participa activamente en redes de investigación y conservación de fauna silvestre lo que le ha valido el reconocimiento nacional como investigador. Sus intervenciones en las sesiones y comisiones del Consejo Divisional y Académico han sido propositivas y sensatas.

Propuestas programáticas. Se señaló que encabezaría una gestión orientada a fortalecer la investigación y la organización académica de la misma, formando un equipo de trabajo que le facilite la tarea de comunicar en forma adecuada con el personal académico.

4. IDEAS EXPRESADAS POR LOS ASPIRANTES EN LA ENTREVISTA CON EL RECTOR DE UNIDAD

En esta sección se sintetiza la información que resultó de las entrevistas personales sostenidas con los cuatro aspirantes el día 6 de noviembre pasado. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 40 minutos. La información fue registrada en un formato preparado ex profeso, que considera el diagnóstico que se expuso sobre el estado del Departamento y las acciones específicas propuestas para llevar adelante su gestión.

Dra. María Flores Cruz

Diagnóstico del departamento. En cuanto a las fortalezas del departamento señaló la información sobre el personal académico adscrito al mismo; la infraestructura de laboratorios; la organización académica de grupos de docencia, áreas de investigación (5)

y cuerpos académicos (3); las seis comisiones académicas destacando la de planeación, servicio social, recursos humanos, análisis de la producción académica. Hizo referencia a los datos cuantitativos de la habilitación del personal en sus grados académicos. Respecto a las problemáticas, señaló que los nombres de las áreas no responden a denominaciones universales, lo cual les resta visibilidad. Indicó que es un tema a analizar. Los nombres que ahora distinguen a las áreas parecieran ser líneas de investigación. Otra situación es que no existe una vida académica en las áreas; hay profesores que estando en un área realizan su trabajo de investigación con integrantes de otras áreas. Los esfuerzos son individuales y falta un debate, por ejemplo, sobre la incidencia de la investigación en las comunidades. En relación con el futuro del departamento, apuntó que se debe impulsar una mayor participación en el SNI, así como en PRODEP, promoviendo las publicaciones con mayor reconocimiento en la comunidad científica. En su visión se debería fomentar los convenios de colaboración con dependencias externas y la participación en redes.

Su enfoque sobre la gestión a desarrollar. Las prioridades que atendería sería un enfoque de interdisciplina a través de la capacitación del personal para encaminarse hacia temas relacionados con los grandes problemas. Relacionado con las formas de comunicación con el personal académico, buscaría entablar un diálogo con el personal, ampliando el conocimiento de las opiniones de todos sus integrantes.

Acciones específicas de gestión. Su equipo de trabajo estaría conformado por las comisiones académicas ya existentes y revisaría la pertinencia de las áreas de investigación. El concepto que tiene de su participación en los dos órganos colegiados (divisional y académico) es que se deben respetar las normas y lineamientos emitidas por el Consejo Divisional.

Dra. Gabriela Garza Mouriño

Diagnóstico del departamento. En cuanto a las fortalezas mencionó que las relaciones humanas han mejorado posiblemente debido a las fuertes consecuencias de la huelga de 93 días ocurrida en el primer semestre de 2019, y por los efectos de la pandemia y la no presencialidad en las instalaciones de la universidad. Ha observado una tendencia a compartir habilidades entre el personal académico en estas circunstancias. Refirió los siguientes problemas: muchos profesores no aplican el sistema modular; hay muy poco trabajo colaborativo; no hay una satisfactoria rendición de cuentas, por ejemplo, en los recursos presupuestales. Refirió que se avecina un cambio generacional en bloque para los próximos años y la institución no está preparada para ello. Los elementos mencionados de visión de futuro del departamento fueron: fortalecer la calidad académica y el sistema modular; que cada profesor encuentre su propósito dentro del departamento en un sentido de reinversión; reformular los objetos de estudio de los laboratorios de investigación algunos de los cuales han quedado sin el personal que los dirigía. Planteó la propuesta de contar con laboratorios comunes de investigación con los otros tres departamentos de la División de CBS.

Su enfoque sobre la gestión a desarrollar. Las prioridades que atendería son: reconfigurar la organización académica (áreas y cuerpos académicos); mejorar los procedimientos administrativos; plantear un proyecto innovador; proponer colaboraciones inter-departamentales y proponer una incubadora de empresas en el departamento. En su relación y comunicación con el personal académico fomentaría el trabajo colaborativo, las

reuniones de planeación de la comisión departamental y la elaboración del plan de desarrollo departamental.

Acciones específicas de gestión. Su equipo de trabajo serían los integrantes de la comisión de planeación del departamento. Se enfocaría a sistematizar la información académica mediante el uso de sistemas (plataformas de gestión de datos) que auxilian a administrar los procesos como los de rediseño curricular. El trabajo en los dos órganos colegiados los concibe como una labor apegada a las normas de la UAM y llevaría propuestas innovadoras. Planteó colaborar con las tareas de la Coordinación de Docencia dependiente de la Rectoría de Unidad.

Dra. Leonor Mendoza Vargas

Diagnóstico del departamento. Como fortalezas indicó que los recursos humanos están dispuestos a dar más por la universidad. Se trata de personal que viene atendiendo las convocatorias de desarrollo académico de la Rectoría de Unidad lo cual ayuda a mantener las actividades académicas. Existe potencial para ampliar la investigación aprovechando, entre otros recursos, las investigaciones en curso de los alumnos de la maestría en Ecología Aplicada. Considera que la infraestructura de los laboratorios y aulas en el edificio 33-A y 34 representa una fortaleza que apuntala el potencial académico del DEHA. Otro logro importante que mencionó fue la acreditación de la licenciatura y la pertenencia de la maestría en Ecología Aplicada al PNPC del CONACYT. En cuanto a las problemáticas, la Dra. Mendoza indicó que no se observa unidad ante los desafíos del departamento ni tampoco una importante vinculación con el exterior. La proporción de personal académico con el reconocimiento de investigador(a) nacional es bajo (inferior a 15% respecto al personal de tiempo indeterminado). De igual modo considera que son pocos los proyectos registrados ante el consejo divisional. Señaló dos aspectos que deberían ser parte de la visión de futuro del departamento: el dinamismo y entusiasmo de su comunidad e incrementar los proyectos de investigación.

Enfoque sobre la gestión a desarrollar. En la entrevista señaló las siguientes prioridades de su gestión: promover la habilitación académica del profesorado; cambiar la actitud de los profesores(as) para fortalecer el tejido social y orientarse hacia la renovación del departamento y buscar financiamiento externo. Su estrategia de comunicación con el personal académico la fincaría en convocarlos al trabajo conjunto. Buscaría ser imparcial e incluyente, con buena escucha a las opiniones y problemas de cada persona.

Acciones específicas de gestión. Su equipo de trabajo serían los grupos académicos de docencia. Promovería las reuniones académicas de investigación como ya se hizo en el pasado. A las comisiones ya existentes le daría continuidad en sus programas de trabajo. En el Consejo Divisional y Académico representaría el interés del departamento y de su personal académico y administrativo.

Dr. Jorge Ignacio Servín Martínez

Diagnóstico del departamento. Dentro de las fortalezas del DEHA enunció ocho aspectos: (1) el departamento es parte de una de las instituciones líderes a nivel nacional; (2) cuenta con una planta de profesores cercana a 60 académicos de tiempo completo; (3) existe presupuesto para la operación del departamento, sus áreas de investigación y laboratorios; (4) la infraestructura para llevar a cabo la docencia y la investigación es adecuada y

suficiente; (5) el andamiaje institucional permite llevar a cabo las funciones universitarias; (6) los profesores tienen equilibrio en los tiempos dedicados a la docencia, investigación y servicio; (7) la maestría en Ecología Aplicada contribuyó con la maduración institucional en el DEHA, y (8) los alumnos en condiciones económicas frágiles poseen la beca de manutención. Relativo a las problemáticas apuntó las siguientes: debilitamiento de la investigación que realiza el personal académico; hay un sector del personal que hace lo mínimo; la producción académica de las áreas está por debajo del promedio de la Unidad; solamente 8 profesores pertenecen al SNI y no hay un desarrollo de los tres cuerpos académicos registrados; la participación de los profesores en el PRODEP es baja; no se cuenta con proyectos genéricos departamentales. Su visión de futuro consiste en ofrecer la mejor licenciatura en Biología de México y el mejor programa de Ecología Aplicada en el posgrado nacional. Quisiera un departamento más dinámico con cursos que atraigan a los mejores alumnos de la zona metropolitana y del país.

Enfoque sobre la gestión a desarrollar. Sus prioridades serían: el cumplimiento de las funciones universitarias de los jefes de departamento; fomentar nuevos convenios de colaboración con el exterior; incrementar la calidad académica de la licenciatura colaborando con la coordinación de estudios en la tarea de renovar los programas de los módulos; mantener a la maestría en Ecología Aplicada en el PNPC; fomentar entre el profesorado la asistencia eventos especializados de calidad; apoyar y favorecer la investigación de calidad, en concordancia con las políticas generales de la UAM y las operativas de la Unidad Xochimilco y retomar el proyecto editorial de *e-Bios*. Relativo a la comunicación con el personal académico, alentaría al profesorado a buscar su ingreso al SNI y a fomentar el trabajo sobre consultoría ambiental.

Acciones específicas de gestión. Su equipo de trabajo serían los integrantes de la comisión de planeación. Las comisiones ya formadas las mantendría, actualizando sus programas de trabajo. Concibe su participación en los órganos colegiados como relevante para definir el rumbo de la institución.

4.1 Valoración sobre los resultados de las entrevistas del Rector de Unidad con los aspirantes.

La Dra. María Flores se mostró como una persona reflexiva, que analiza las preguntas que se le plantean y las responde con honestidad de acuerdo con la información que posee. Tiene un conocimiento intermedio del departamento, con una clara convicción de que al personal de los departamentos les corresponde generar nuevos conocimientos y aplicarlos, y, para el caso del DEHA, vincularlos con las comunidades que poseen recursos naturales y proyectos productivos. Observé una adecuada disposición a integrarse a las tareas de planeación del departamento, la división y la Unidad Xochimilco. Los conceptos que más mencionó en la entrevista fueron interdisciplina y revisión de situaciones.

La Dra. Gabriela Garza se desarrolló en la entrevista con un flujo intenso de ideas, propuestas y reflexiones. Su énfasis de gestión estaría orientado a las relaciones humanas y la generación de información como base para las decisiones. Le interesa apoyar al profesorado en sus tareas de docencia, con una clara influencia de las condiciones que introdujo la contingencia sanitaria. Propondría ampliar los proyectos de vinculación con un enfoque de desarrollo del emprendedurismo. Su conocimiento del departamento es amplio y su atención está enfocada a las tareas de modernizar la docencia y de incrementar la

relación con el exterior. Los conceptos mayormente mencionados fueron innovación, relaciones humanas, eficiencia administrativa, plataformas electrónicas y emprendedurismo.

En cuanto a la Dra. Leonor Mendoza, mostró entusiasmo respecto al futuro del departamento con ideas y opiniones pertinentes, orientadas a mejorar las actividades en el departamento. Su enfoque tocó lo relativo a la atmósfera de trabajo y a la necesidad de superar el rezago en investigación, ampliando el número de proyectos e interesada en mejorar los indicadores del personal académico con los reconocimientos del SNI y PRODEP. Mostró un sentido de identidad con el modelo educativo de la Unidad y de la licenciatura en Biología, así como un orgullo por los logros alcanzados en docencia e investigación. Los conceptos que sobresalen del contenido de la entrevista fueron: potencial para la investigación, trabajo colaborativo, tejido social y vinculación con el exterior.

El Dr. Jorge Servín presentó un diagnóstico basado en un enfoque de calidad académica enumerando fortalezas, problemas y visión de futuro. Puso énfasis en las fortalezas del DEHA y de la UAM resaltando que, a diferencia de otras instituciones, la UAM sigue contando con recursos importantes para que el personal académico se desenvuelva en condiciones adecuadas en sus programas de docencia y de investigación. Plantea dar continuidad a las tareas de las comisiones académicas y a colaborar con las coordinaciones de estudio en las tareas de evaluación y renovación de los planes y programas de estudio, buscando que la licenciatura y posgrado sean atractivas para los mejores alumnos(as) interesados(as) en la formación en Biología y Ecología Aplicada. Los conceptos más mencionados en la entrevista fueron calidad académica, investigación relevante y proyectos de investigación.

5. CONSIDERACIONES SOBRE EL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DE EL HOMBRE Y SU AMBIENTE Y LA IDONEIDAD DE LAS Y EL ASPIRANTE.

Estado del Departamento

El DEHA presenta una planta académica de 58 profesores(as) con contratación por tiempo indeterminado. Al igual que el Departamento de Sistemas Biológicos, mayoritariamente atiende una sola licenciatura (Biología) lo cual representa un factor que favorece la integración temática de docencia-investigación. La maestría en Ecología Aplicada, con seis años de vida, ya forma parte del Programa Nacional de Posgrados de Calidad lo cual favorece el desarrollo académico del DEHA. Un conjunto de personal con liderazgo académico ya no pertenece al departamento debido a jubilaciones o defunciones en los últimos 10 años. Como ocurre para toda la UAM, el relevo generacional se ha dado de manera muy lenta de tal forma que el personal contratado por evaluación curricular ha adquirido una mayor importancia encontrándose casos de profesores con más de 10 años participando en esta condición laboral. La proporción del personal que tiene el reconocimiento de investigador nacional o bien de profesores de Tiempo Completo del programa PRODEP es inferior al promedio de CBS y de la Unidad Xochimilco. A juzgar por la producción de artículos publicados en revistas con reconocimiento del CONACYT o en índices internacionales (Informe 2019 del Rector de Unidad), se observa un decaimiento de la incidencia del personal del DEHA en la actividad de investigación, en comparación con el pasado reciente. Esta situación podrá revertirse a partir del programa de trabajo y la participación académica del personal del DEHA, adoptando políticas departamentales que

favorezcan la calidad en materia de investigación. Para ello, el DEHA cuenta con una adecuada y amplia infraestructura de laboratorios de investigación y con presupuesto para operar los proyectos de investigación. Dentro de dichas acciones estaría, por ejemplo, fomentar la propuesta de nuevos proyectos de investigación, toda vez que solo existirían 12 proyectos registrados ante el Consejo Divisional. Otra acción es adoptar un compromiso de publicar más artículos en revistas nacionales con reconocimiento del CONACYT o bien en revistas que sean parte de los índices internacionales. Una fortaleza del DEHA es su interés por ofrecer una oferta de licenciatura y de posgrado de calidad. La organización departamental en *grupos académicos de docencia* (GAD) sigue siendo un referente para la integración del personal en materia de organización de la operación de las unidades de enseñanza–aprendizaje y de propuestas de adecuación o modificación del plan y programas de estudio de la licenciatura en Biología. Esta organización académica ha tenido altibajos en su actividad, pero su proceso como instancia de reflexión se mantiene a la fecha. De igual forma, los *sitios permanentes de trabajo de campo* (en CIBAC y en los estados de México, Morelos y Veracruz, por ejemplo) son una fortaleza pues permite establecer conexiones entre proyectos de investigación con la formación de alumnos de licenciatura y posgrado. El alumnado de Biología tiene interés por participar en el mejoramiento de la calidad que reciben en su trayectoria formativa.

En este contexto las siguientes funciones que encabezará la jefatura de departamento son: (1) perfilamiento de plazas definitivas acorde con el desarrollo futuro del DEHA en los campos de la enseñanza moderna de la Biología y de los temas de relevancia nacional como biodiversidad, cambio climático y manejo sustentable de los recursos naturales, entre los más importantes; (2) encauzamiento de políticas para impulsar la investigación departamental, lo cual involucra convocar al personal y establecer acuerdos con los grupos, así como asignar recursos en congruencia con esas políticas; (3) revisar el funcionamiento de las áreas de investigación para convocarlas a relanzar sus actividades y proyectos; (4) promover medidas de integración del personal académico en torno a los grupos académicos de docencia, sitios permanentes de trabajo de campo y, sobre todo, áreas de investigación y cuerpos académicos, y (5) perfilamiento de plazas de evaluación curricular conforme a las necesidades del DEHA.

En las intervenciones del personal se señaló que el DEHA ha vivido una suerte de endogamia académica. Al respecto, una política que convendría al DEHA es fomentar proyectos interinstitucionales, así como un enfoque de gestión abierta a la participación de personal académico externo de alto nivel.

Otro elemento importante del contexto del DEHA es la apatía para participar en el proceso de designación del jefe o jefa de Departamento. A ello se suma que el proceso ocurre inmerso en la contingencia sanitaria la cual ha afectado de manera profunda el estado de ánimo de las personas. El registro de los cuatro aspirantes ocurrió después de la emisión en tres ocasiones de la convocatoria de la Rectoría de Unidad, con la participación de sólo dos integrantes de la planta académica con contratación por tiempo indeterminado; una participante con contratación definitiva de tiempo parcial proveniente de la Unidad Iztapalapa, y una joven académica que ha tenido contrataciones por evaluación curricular en el departamento. En la auscultación también se vertió la opinión de no conformar terna, lo cual valoré. Dadas las condiciones de baja participación del personal con mayor experiencia en el proceso de renovación del órgano personal, esta opción no me pareció

adecuada para el DEHA ni para la institución, pues se podría abrir una etapa de varios meses de incertidumbre respecto a la designación de jefe o jefa de departamento, lo cual podría empeorar la situación actual de baja participación del profesorado.

Idoneidad de las y del aspirante

De la revisión de la documentación presentada por los cuatro aspirantes se observó el cumplimiento de los requisitos señalados por el Reglamento Orgánico de la UAM para ocupar el cargo de jefe(a) de departamento. Considerando lo anterior, así como los elementos vertidos por la comunidad y la información recogida durante las entrevistas que sostuve con las cuatro personas participantes, elaboré la terna a partir de la idoneidad respecto a las tareas que deberá desarrollar el jefe o la jefa de departamento. Para cada candidato hubo expresiones críticas y dudas por parte de miembros de la comunidad, las cuales no consideré conveniente integrarlas en este documento de argumentación pública. Sobre algunas de estas expresiones consulté con la Secretaría de Unidad la existencia de documentación o de procesos administrativos que pudieran comprometer la inclusión de alguien en la terna enviada al Consejo Divisional, y la respuesta fue que no existían.

La Dra. Gabriela Garza plantea dinamizar la vida departamental a partir de una convocatoria general al personal académico para incrementar su interés por el rumbo del departamento y por las tareas académicas. Ella podría aportar innovaciones en la organización académica y en vínculos con el sector productivo. Su propuesta hacia el manejo de herramientas de información para la práctica docente y para la gestión de las áreas de investigación y comisiones de trabajo resulta interesante en el contexto de la contingencia sanitaria.

Respecto la Dra. María Flores y la Dra. Leonor Mendoza, no obstante que tienen un menor conocimiento del departamento debido a que no están adscritas al mismo como personal con contratación definitiva, ambas presentan facetas interesantes en sus trayectorias académicas y ambas recibieron menciones favorables de la comunidad. La Dra. Flores enfatiza en su propuesta de gestión la integración departamental a través de iniciativas interdisciplinarias, mientras que la Dra. Mendoza se enfoca más a la organización de las tareas de docencia con los grupos que existen en torno a esta función universitaria. La experiencia de la Dra. Flores en materia de investigación, así como sus vínculos con proyectos y programas de investigación institucionales de la UAM, fueron considerados en la decisión final de incluirla en la terna que presento al Consejo Divisional. En el modelo de organización académica, los departamentos de la UAM son los espacios encargados de la generación y aplicación de conocimientos, lo cual es congruente con lo dicho por la Dra. Flores durante la entrevista que sostuve con ella.

El Dr. Jorge Servín ha demostrado logros importantes a través de los proyectos de investigación que ha encabezado o en los que ha participado. Su experiencia de cómo se pueden generar procesos de calidad en investigación, su conocimiento del modelo institucional de la UAM en general y de la Unidad Xochimilco, especialmente a través de su participación en los órganos colegiados, así como su intención para que la licenciatura en Biología goce de mayor prestigio y atracción para los alumnos, permiten prever un desempeño como jefe acorde con las tareas reglamentarias a desarrollar y un desenvolvimiento adecuado en los órganos colegiados y en las juntas y comisiones de planeación y operación en las que participan los jefes de departamento.

6. CONCLUSIÓN

Tomando en cuenta las trayectorias académicas, profesionales y administrativas, la amplitud y profundidad de ideas contenidas en los programas de trabajo, las opiniones emitidas por la comunidad hacia los aspirantes durante la auscultación, y la valoración integral sobre la idoneidad de las y el aspirante, envío a usted, en su calidad de presidenta del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud, la terna de candidatas y candidato para ocupar el cargo de Jefa o Jefe de Departamento de El Hombre y su Ambiente, para el periodo 2021-2025 cuyos nombres se enlistan en orden alfabético de su primer apellido:

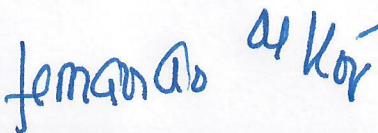
Dra. María Flores Cruz

Dra. Gabriela Garza Mouriño

Dr. Jorge Ignacio Servín Martínez

Atentamente

Casa abierta al tiempo



Dr. Fernando De León González

Rector de la Unidad Xochimilco